Рецензии

Рецензия на сборник статей

«СТИМУЛИРОВАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ: УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ»*

«Стимулирование и результативность: управление научными организациями» – сборник из 29 научных статей, подготовленный при поддержке Федерального министерства образования и научных исследований Германии (грант № 01PW11006). Тематика статей сфокусирована на оценке современных подходов к управлению результативности научных организаций.

В предисловии издания сформулирована проблема, на решение которой нацелены авторы: современные условия поддержки научных работников заставляют ученых публиковаться как можно чаще, при этом качество таких публикаций повсеместно снизилось. Система оценки результативности, которая выражена в современной наукометрии, базируется на библиометрических показателях, таких как индексы цитирования, импакт-факторы журналов, количество статей и др. Такой подход в наукометрии фактически переформатировал внутреннюю мотивацию исследователей и изменил сам облик успешного ученого в публичном секторе. Теперь ведущие университеты и научные организации трансформировались, как настаивают некоторые авторы, в своего рода фабрики публикаций, а научный персонал – в специалистов по написанию статей.

Известно, что библиометрические подходы в наукометрии, которые стали предметом острой дискуссии, приобрели особенную популярность при выработке решений о распределении бюджетных средств на науку в рамках концепции государственного управления New Public Management[1] (далее − NPM). Начиная с 1990-х гг., концепция публичного управления NPM стала трендовой в государственном управлении большинства развитых стран. Она основывается на том представлении, что организационные и мотивационные приемы, используемые в передовых коммерческих компаниях, могут быть успешно применены и в публичном секторе. При таком подходе пользователи услуг публичных организаций представляются как «покупатели», а сотрудники публичных

---

* Стимулирование и результативность: управление научными организациями / Под ред. И. Вельпе, Ю. Волершайм, С. Рингельхан, М. Остелох [ISABELLM. WELPE, JUTTWOLLERSHEIM, STEFANIERINGELHAN, MARGITOSTERLOH (eds.) (2015) Incentives and Performance: Governance of Research Organizations].

[1] NRM − Новое общественное усправление.

организаций – «менеджеры» или «продавцы» услуг. В рамках данного паттерна, условия финансирования публичной организации формируются таким образом, чтобы максимально мотивировать руководство и персонал к повышению качества и объема услуг.

В рамках концепции NPM, представление об эффективности деятельности публичной организации складывается не в результате контроля расходования входящего финансирования (input control[2]), а по итогам оценки конечных результатов деятельности организации (output control[3]). При этом, чтобы оценить результаты деятельности в нерыночной среде, вводятся индикаторы эффективности (performance indicators[4]), которые, как правило, и увязываются с библиометрическими показателями научного труда. Выполнение таких показателей рассматривается как достижение запланированного уровня качества деятельности, и, следовательно, является основой для принятия решений об объемах финансирования исследователя или научной организации. Считается, что такая модель как бы воспроизводит рыночные законы взаимоотношений – ученые прямо мотивируются к увеличению результатов научного труда в виде статей; стимулируется качество содержания статей через показатели цитируемости; возникает конкуренция за публикации в наиболее цитируемых журналах и т. д.

Однако, созданная таким образом «искусственная конкуренция» в научно-исследовательской деятельности в рамках квази-рыночных отношений, проявляет ряд побочных эффектов. Самый известный из них – так называемый парадокс результативности: когда внедрение системы оценки научной деятельности приводит со временем к снижению самого качества научных исследований. Объясняется это тем, что индикаторы результативности, используемые при оценке, часто не способны различить хорошую научную работу от фиктивной. Применение таких индикаторов со временем искажает внутреннюю мотивацию научных сотрудников: появляется тенденция к тиражированию имеющихся небольших научных заделов; при этом оригинальные и рисковые работы избегаются, как потенциально мало продуктивные в системе оценки активности учёного. В конечном итоге возникают специфические отношения между научным коллективом и управляющими органами: первые нацелены на то, чтобы соответствовать «правилам игры», а вторые при этом убеждены, что финансируют прорывные научные исследования.

В целом, представляя позицию авторов, редакторы издания формулируют пять основных проблем, с которыми сталкиваются современные научные организации:

1) распределение финансирования по формальным критериям,
2) низкая достоверность и непригодность научных результатов,
3) нацеленность на количество результатов в ущерб качеству,

---

[2] Входящий контроль.
[3] Исходящий контроль.
[4] Показатели результативности.

4) искажение научного поиска (подверженность различным модным течениям, приоритетам, миссиям и т. д. в рамках борьбы за финансирование);

5) уклонение от рисковых и нестандартных научных исследований.

Статьи, представленные в издании, раскрывают различные подходы в осмыслении указанных проблем. Структурно публикации разделены на 8 частей. Каждая часть озаглавлена в соответствии с определенным направлением критики или научного поиска в рамках общей темы издания.

Часть I «Управление результативностью» – включает в себя статьи, которые раскрывают последние изменения в практиках управления научными организациями. В целом подходы, основанные на использовании формализованных критериев, особенно библиометрических, подвергаются критике. Особое внимание обращает на себя статья M. Binswanger «How Nonsense Became Excellence: Forcing Professorsto Publish»[5], в которой автор приводит конкретные примеры процесса подготовки публикации в журнал с высоким импакт-фактором и показывает, какое воздействие это оказывает на научную активность. Например, описывается, как предугадываются будущие рецензенты, как правильно подбираются ссылки в статье и почему важно придерживаться хорошо разработанных теорий. Демонстрируются и другие приемы: например, когда для описания очевидных идей используются сложные формальные модели с математическими вычислениями и т. д.

В статье Richard Munch «Science in the Hands of Strategic Management: The Metrification of Scientific Work and Its Impact on the Evolution of Knowledge»[6] приведен сравнительный обзор систем управления университетами в США и Германии, с особым акцентом на развитие так называемых предпринимательских подходов. Р. Мюнч подвергает критике слепое заимствование американского опыта немецкими коллегами. Он полагает, что агрессивное внедрение предпринимательских подходов в университетский сектор, который исторически формировался на базе государственного финансирования, приводит к эрозии традиционно сильных сторон немецкой организации научно-исследовательской деятельности. Свои выводы он подкрепляет наблюдениями за опытом стратегического менеджмента Мюнхенского технического университета.

Otto Huther and Georg Krucken в статье «Incentives and Power: An Organizational Perspective»[7] приводят инсайд проблем в области отношений профессуры и администрации университетов в Германии. Согласно конституции ФРГ, немецкие профессора имеют статус госслужащего, их зарплата регулируется соответствующими тарифами государственной

[5] Бинсвагер М. «Как стремление к превосходству становится абсурдным: принуждение ученых к публикациям».

[6] Мюнч Р. «Наука в стратегическом менеджменте: измерение научной работы и ее влияние на развитие научного знания».

[7] Хютер О., Крукен Г. «Стимулирование и управление: организационные перспективы».

службы, им гарантирована определенная степень автономии и свободы. Однако в новых условиях распределения финансирования администрации немецких университетов вынуждены декларировать достижение определенных стратегических целей (третья миссия, трансфер технологий, точки роста и т. д.) и мотивировать научно-педагогический состав соответственным образом. В статье показано, как это формально нарушает свободу и права профессоров, и соответственно, вызывает латентное сопротивление к такого рода менеджменту.

В части II «Измерение результативности» – представлены статьи, посвященные осмыслению существующих подходов к оценке результативности научно-исследовательской деятельности. В статье Alexander T. Nicolai, Stanislaw Schmal, and Charlotte L. Schuster «Interrater Reliability of the Peer Review Process in Management Journals»[8] подробно анализируется опыт использования двойного слепого рецензирования, а также достоинства и выявленные недостатки этого метода оценки качества научных статей. Статья Stefanie Hausteinand Vincent Larivie`re «The Use of Bibliometrics for Assessing Research: Possibilities, Limitations and Adverse Effects»[9] фокусируется на исследовании использования библиометрических индикаторов: индекс цитирования, импакт-фактор журналов, индекс Хирша и их влияния на научно-исследовательскую активность. В частности, подробно рассматриваются нежелательные эффекты таких индикаторов, как «тактика салями», «игры в импакт-фактор», авторитетное соавторство и другие. В следующих статьях этой части анализируются рейтинги университетов, их различия и влияние, а также существующие альтернативные подходы к ранжированию и оценке результативности университетов (Frontier Efficiency Analysis[10]) в Великобритании, Австралии, Германии, Италии и других странах.

Часть III «Стимулы: монетарные или немонетарные? Внутренние или внешние?» содержит три статьи, посвященных исследованию мотивации ученых в контексте смещения акцентов менеджмента научных исследований в сторону предпринимательской активности. Рассматриваются британские данные, основанные на интервьюировании и эмпирических данных по этому вопросу, а также опыт использования дополнительных мотивационных выплат по итогам оценки индивидуальной результативности в Германии.

Часть IV издания посвящена условиям раскрытия научного потенциала на национальном уровне. В статьях этой части констатируется, что в европейских государственных органах, распределяющих бюджетных средства, идея финансирования научной сферы в рамках концепции NPM приобрела трендовый характер. Например, в Дании университеты приобрели большую оперативную свободу в расходовании бюджетных

---

[8] Николаи А., Шмаль С., Шустер Ш. «Роль двойного слепого рецензирования в журналах по менеджменту».

[9] Хойстейн С., Лаувире В. «Использование библиометрии в оценке научных исследований: возможности, ограничения и обратные эффекты».

[10] Анализ пределов эффективности.

средств, но вместе с тем, получение финансирования привязывается к обязательному выполнению ряда показателей результативности, которые прописываются в государственном соглашении, заключаемым между университетом и органом, выделяющим финансирование. В Швеции сформировалась другая вариация этого подхода – базовое финансирование университетов было значительно снижено, а привлечение дополнительного финансирования научных исследований происходит на конкурсной основе, из так называемых внешних (преимущественно государственных) источников и под конкретные научные проекты. При этом выделяются три основных уровня внешних источников, распределяющих государственное финансирование на научные исследования: система советов по науке (the research council system), программно-целевые агентства (the mission-oriented agencies) и стратегические научные фонды (the strategic research foundations). Для каждого из этих уровней предусмотрена своя целевая ниша поддержки научных проектов, и выделение финансирования связывается с выполнением соответствующих показателей результативности. При этом по последним данным, доля таких внешних источников в шведском университете может достигать порядка 70 % от всего финансирования научно-исследовательской деятельности.

В целом европейские модели финансирования научных организаций, основанные на концепции NPM (performance management[11]), имеют различные формы воплощения и, в общей сложности, апробируются уже более двух десятков лет. Но вместе с тем, исследователи отмечают различия в воздействии таких моделей на результативность выполнения научных исследований. Так, например, отмечается, что при сопоставимой численности населения, вклад исследователей из Дании и Голландии по наукометрическим показателям значительно выше, чем в скандинавских странах. При этом результативность шведских исследователей ниже датских и швейцарских, хотя в Швейцарии реформы финансирования науки носили весьма консервативный характер. Исследователи констатируют тот факт, что имплементация подходов в финансировании в рамках концепции NPM еще не означает гарантированного повышения результативности научных организаций. Этот процесс взаимоувязан с рядом национальных факторов, выявление которых может являться предметом отдельных исследований.

В части V «Инновационные подходы к оценке научной деятельности» тема статей вновь возвращается к проблеме измерения научной результативности, но на этот раз исследуются альтернативные пути на основе интернет-технологий. В фокусе интереса исследователей находятся вебометрика, движение «OpenScience»[12], социальные медиа. Исследуются специфика и различное влияние, оказываемое альтернативными инструментами оценки результативности научно-исследовательской деятельности.

В VI части тематика статей касается вопроса практики управления научными организациями публичного сектора и возможности обогащения

[11] Управление производительностью.
[12] Открытая наука.

опытом наукоемких организаций коммерческого сектора. Рассматриваются приёмы оценки результативности в коммерческих компаниях, особенности рецензирования, опыт саморегулирования и контроля качества исследований.

В VII части сборника рассматриваются различные прецеденты управления и измерения результативности научной-исследовательской деятельности в разрезе межстранового анализа с широким использованием эмпирических данных и результатов интервьюирования. Фокус внимания исследователей сосредоточился в основном на странах Германии, Австрии и Швейцарии. В статье Christoph Biester and Tim Flink «The Elusive Effectiveness of Performance Measurement in Science: Insights from a German University»[13] на базе проведенного полевого исследования и интервьюирования сотрудников одного из немецких университетов представлен подробный анализ особенностей восприятия, мотивации и отношения научных сотрудников к новой системе оценки результативности (на базе performance indicators). В статье Ana I. Melo and Cla´udia S. Sarrico «Performance Management Systems and their Influence on the Governance Structures of Portuguese Universities: A Case Study»[14] рассмотрен португальский опыт внедрения системы performance management в университетский сектор.

Наконец, VIII часть завершается статьей Rolf Wunderer «Cinderella Between Rigor and Relevance»[15], в которой обобщается дискуссия по рассмотренной тематике. В данной части выражена рефлексия по поводу дихотомии между строгим следованием стандартам performance management и предоставлению ученым большей творческой свободы и финансовой независимости. В любом случае – делает выводы автор – управление и измерение научной результативности необходимо, но использование только performance ориентированных методов недостаточно для гармоничного развития научной сферы.

Сборник статей «Incentives and Performance: Governance of Research Organizations» рекомендуется для исследователей проблем управления организациями научной сферы и представителей органов власти, ответственных за выработку решений в указанной области.

И. В. Вершинин
старший научный сотрудник,
Российский научно-исследовательский институт экономики,
политики права в научно-технической сфере (РИЭПП),
Москва, Россия, vershinin@riep.ru

[13] Бистер К., Флинк Т. «Спорная эффективность оценки результативности в науке: по материалам одного немецкого университета».

[14] Мело А., Саррико К. «Системы оценки результативности и их влияние на управляющие структуры Португальских университетов: социологическое исследование».

[15] Рольф Вундерер «Выбор между строгостью и адекватностью».